

PERSOONLIJKHEID EN OUTPLACEMENT

Persoonlijkheid & Outplacement: Wat is de Rol van Core Self-Evaluation (CSE) op Werkhervatting na Ontslag?

Personality & Outplacement: What is the Impact of Core Self-Evaluation (CSE) on Reemployment after Job Loss?

Collin Christophe

Onderzoekspracticum scriptieplan

Eerste begeleider: Mw. Dr. T. Bipp

Tweede begeleider: Mw. Prof Dr. K. van Dam

April 2015

Faculteit Psychologie

Arbeids- en Organisationspsychologie

Open Universiteit Nederland

Collin Christophe

Studentnummer: 851091386

Samenvatting

De Invloed van Persoonlijkheid op Outplacement: Wat is de Invloed van Core Self-Evaluation (CSE) op Werkhervatting na Ontslag?

Collin Christophe

Doel: Het doel van dit onderzoek is na te gaan of persoonlijkheid een rol speelt bij de werkhervatting na ontslag. Meer specifiek wordt onderzocht of Core Self-Evaluation (CSE) een invloed heeft op de efficiëntie van een outplacementtraject?

Deelnemers, procedure, onderzoeksontwerp: een schriftelijke survey werd aangeboden tijdens collectieve outplacementsessies bij het bedrijf Ucare. Een vervolgonderzoek vond plaats vier weken later. 130 vragenlijsten werden verspreid tijdens 9 verschillende collectieve outplacementsessies tussen mei en juni 2014. 98 werden ingevuld (response rate 75.4%). De leeftijd schommelt tussen 44 en 65 jaar. 45 deelnemers hebben gereageerd op het vervolgonderzoek (45.92%). Hiervan hebben slechts twee personen (2.04%) terug een nieuwe baan.

Meetinstrumenten: De trait-CSE (karaktertrek) werd gemeten met de NCSE-vragenlijst (de Pater, Schinkel & Nijstad, 2007); de state CSE via een vertaling van de bipolaire adjectief schaal (Nübold, Muck & Maier, 2012); de tevredenheid met de tevredenheidsenquête van Federgon (2012); time in outplacement via de vragen hoeveel sessies er gevolgd werden; intentie tot werk zoeken en werkzoekend gedrag met de job search activities schaal (Blau, 1994); reemployment met een telefonische en mail follow up.

Resultaten: De resultaten gaven aan dat er een positief en significant verband bestaat tussen intentie om werk te zoeken en daadwerkelijk zoekgedrag. Er is echter geen indicatie dat personen die enerzijds meer werkzoekende activiteiten verrichten of anderzijds een hogere trait CSE bezitten meer kans hebben om werk te vinden. De volgende hypothesen konden niet worden aangetoond en zijn dus niet ondersteund: de positieve verbanden tussen werkzoekgedrag en reemployment; tussen tevredenheid (over outplacement) en intentie om werk te zoeken; tussen de score op CSE en de mate van tevredenheid; tussen CSE en intentie om werk te zoeken; tussen de score op CSE en

PERSOONLIJKHEID EN OUTPLACEMENT

werkzoekend gedrag. De hypothesen dat tevredenheid de relatie medieert tussen CSE en intentie om werk te zoeken en dat personen met een hoger CSE sneller werk vinden na ontslag dan zij met een lagere CSE werden niet ondersteund.

Conclusie: Er werd geen verband gevonden tussen CSE en werkhervatting na ontslag. Er bestaat wel een positief en significant verband tussen intentie om werk te zoeken en daadwerkelijk zoekgedrag. Het zou daarom interessant zijn om bij de start van een outplacement traject te peilen bij de deelnemers naar de intentie om werk te zoeken. Een hoge intentie zal leiden tot een effectief zoekgedrag waardoor de kansen op een nieuwe job verhogen.

Keywords: Outplacement, CSE, persoonlijkheid, ontslag, self-efficacy, reemployment

Summary

The Influence of Personality on Outplacement: What is the Impact of Core Self-Evaluation (CSE) on Reemployment after Job Loss?

Collin Christophe

Aim: The aim of this research is to examine the role of personality on resuming work after unemployment. More specifically to study if Core Self-evaluation (CSE) have an impact on the efficiency of an outplacement.

Participants, procedure, design: a written survey was handed out during collective outplacement sessions within the company Ucare. A follow up research was taken place four weeks later. 130 questionnaires were distributed during nine different collective outplacement sessions from May to June 2014. 98 were filled in (response rate 75.4%). The respondents are between 44 and 65 years old and were matched on gender, age, level of education and work experience. 45 persons responded to the follow-up research (45.92%). Only two of those had a new job.

Measures: The trait-CSE (character) is measured through the NCSE-questionnaire (de Pater, Schinkel & Nijstad, 2007); the state CSE through a translation of the bipolar adjective scale (Nübold, Muck & Maier, 2012); the satisfaction through the satisfaction questionnaire of Federgon (2012); time in outplacement through the questions how many sessions the respondents were participating in; the intention to search for a new job and the behavior for searching a new job are based on Blau (1994); reemployment through a telephone and mail follow-up.

Results: The results show a positive and significant interrelation between the intention to search for a new job and the real search behavior. However, there is no indication that on the one side people who are generating more activities searching for a job or on the other side have a higher trait CSE do have more opportunities to find a new job. The following hypotheses could not be proven and are therefore not supported: the positive relationship between search behavior and reemployment; between satisfaction (with outplacement) and the intention to search for a new job; between CSE score and the level of satisfaction; between CSE and the intention to search for a job; between the CSE

score and search behavior. The hypotheses stating that satisfaction is mediating the relationship between CSE and the intention to search and that persons with higher CSE will be re-employed faster than those with lower CSE are not supported.

Conclusion: We did not find a link between CSE and the start of a new employment after redundancy. However there is a positive and significant link between intention to search for a new job and the actual search behavior. It could therefore be interesting to check at the start of a new outplacement program the intention to search for a new job. A higher intention will lead to an effective search behavior which will increase the chances of finding a new job.

Keywords: outplacement, CSE, personality, redundancy, self-efficacy, reemployment

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	1
SUMMARY	3
INHOUDSOPGAVE	5
INLEIDING	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
OUTPLACEMENT	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
<i>Van werk naar ontslag</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Wat is outplacement?</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Werkzoekend gedrag</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
PERSOONLIJKHEID	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
<i>Core Self-Evaluations (CSE)</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Effecten van trait CSE</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Effecten van trait CSE in het kader van omgaan met ontslag</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
METHODE	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
PROCEDURE	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
ONDERZOEKSGROEP	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
MEETINSTRUMENTEN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
<i>Werkzoekend gedrag (Afhankelijke Variabele; t1 & t2)....</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
VRAGENLIJST	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
ANALYSE	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
RESULTATEN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
<i>Regressie-analyse 1 (H1b & H6)</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Regressie-analyse 3 (H2; H3a; H3b & H4)</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
<i>Regressie-analyse 4 (H7)</i>	<i>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</i>
DISCUSSIE	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
BESPREKING RESULTATEN	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
BEPERKINGEN EN SUGGESTIES VOOR TOEKOMSTIG ONDERZOEK	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
BESLUIT EN PRAKTISCHE IMPLICATIES	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
REFERENTIES	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

PERSOONLIJKHEID EN OUTPLACEMENT

BIJLAGEN FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

BIJLAGE I: UITGEBREIDE UITLEG COLLECTIEF OUTPLACEMENTTRAJECT UCARE:..... **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**

BIJLAGE II: RESULTATEN ONDERZOEK FEDERGON.....**FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**

BIJLAGE III: VRAGENLIJST KANDIDATEN**FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**

BIJLAGE IV: HYPOTHESE 5 (MET ZOEKGEDRAG T1)**FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**